



Forum delle Associazioni professionale dei Docenti e dei Dirigenti  
Istituito con Decreto Ministeriale prot. n. 189 del 2 marzo 2018

**ADI – AIMC – ANDIS– Proteo Fare Sapere – CIDI - DIESSE — DISAL – FNISM –  
IRASE – IRSEF/IRFED - LEGAMBIENTE scuola e formazione – MCE - UCIIM**

**DOCUMENTO 12 giugno 2019**

### **1. analisi Piano Nazionale di Formazione 2016/19**

Occorre svolgere insieme un'attenta riflessione su

- come ha funzionato il Piano nazionale di formazione;
- se la rete d'ambito ha realmente soddisfatto le esigenze formative individuate dalle scuole;
- se la carta docente è servita allo scopo di incentivare alla formazione di professionisti consapevoli, in grado di affrontare le sfide della complessità contemporanea.

Abbiamo inoltre rilevato:

- la mancanza di misure di accompagnamento per Indicazioni nazionali / valutazione / inclusione
- l'assenza di percorsi comuni, a tutte le scuole, ritenuti centrali per l'innovazione;
- una certa frammentarietà nella formazione effettuata dalle scuole;
- la percezione di proposte calate dall'alto, senza un reale coinvolgimento dei docenti nella definizione/progettazione dei corsi;
- la Piattaforma SOFIA per alcuni è stata una vetrina il cui accesso non ha corrisposto ad un miglioramento dell'azione formativa.
- la formazione è stata spesso concepita come adempimento burocratico e non come possibilità di crescita professionale.

Pertanto, per superare le criticità, è importante fare un'analisi quantitativa delle scelte tra i nove ambiti del piano Nazionale di Formazione.

1. Autonomia organizzativa e didattica; 2. Didattica per competenze, innovazione metodologica e competenze di base; 3. Competenze digitali e nuovi ambienti per l'apprendimento; 4. Competenze di lingua straniera; 5. Inclusione e disabilità; 6. Coesione sociale e prevenzione del disagio giovanile globale; 7. Integrazione, competenze di cittadinanza e cittadinanza globale; 8. Scuola e Lavoro; 9. Valutazione e miglioramento.

Ci sembrerebbe utile inserire l'ambito relativo alle competenze, riconducibili alla psicologia dello sviluppo e alla psicopedagogia (psicologia dell'educazione). Ciò perché è necessario conoscere le caratteristiche dello sviluppo per "fascia di utenza" e i capisaldi su cui si fonda la relazione docente/discente, intesa come peculiarità fondamentale di una didattica efficace.

Dai risultati presentati si evince nelle scuole l'adozione di una linea comune di scelta che ha riguardato soprattutto aspetti organizzativi e un'altrettanto comune disattenzione sulla ricerca della qualità della formazione e sul riscontro delle sue ricadute nella prassi scolastica quotidiana.

In questa direzione è utile interrogarsi su un possibile perfezionamento rispetto all'efficacia della Piattaforma SOFIA e sulla perplessità che l'uso della Carta del docente abbia accompagnato la crescita culturale e professionale degli insegnanti.

## **2. Limiti Formazione di Ambito**

Le Scuole di ambito non sono state sempre attrezzate nel rilevare le istanze dei docenti, nel mettere insieme i bisogni delle scuole e nel gestire il coordinamento delle iniziative. Quando hanno potuto e saputo funzionare fattivamente hanno realizzato offerte formative di spessore. Potrebbe essere molto utile evidenziare e diffondere le migliori pratiche compiute.

La formazione non è un atto individuale. Non può risolversi con la fruizione personale di lezioni e interventi unidirezionali di formatori.

Bisogna investire di più:

- sul coinvolgimento del collegio dei docenti, partendo dal loro piano di miglioramento e di formazione, per costituire comunità di pratiche;
- sulle comunità di pratiche e/o interesse specifiche tra docenti nelle scuole e anche in maniera trasversale tra le scuole, anche con riconoscimento economico a tali iniziative;
- su una formazione che punti all'acquisizione di atteggiamenti quali imparare ad autopercepirsi, autointerrogarsi e diventare professionisti riflessivi, così da rivedere nel gruppo le proprie proposte adeguandole via via ai bisogni e alle diversità dei soggetti.

## **3. Alcune Proposte Per il Nuovo Piano**

La formazione va gestita a tre livelli:

- uno zoccolo comune di formazione obbligatoria su temi ritenuti centrali per un insegnante delle nostre scuole;
- una formazione di reti di scuole, che si scelgono in autonomia;
- una formazione di singole scuole, coerente coi bisogni emersi nel Piano di miglioramento e nel Piano di formazione di scuola stessa.

Vanno previsti

- finanziamenti specifici alle singole scuole per la formazione;
- accordi quadro specifici tra associazioni professionali/MIUR per la gestione della formazione;
- conferma dell'obbligatorietà della formazione, un professionista deve costantemente aggiornarsi e auto/valutare i risultati;
- azioni di accompagnamento per i progettisti della formazione di ogni singola scuola;
- riconoscimento nella progressione di carriera dell'attività di formazione.

Una buona formazione in servizio richiede alcuni punti di attenzione che indichiamo:

- a. l'obbligatorietà della formazione non deve andare a scapito dell'autenticità e della qualità delle iniziative; occorre valorizzare le migliori esperienze di formazione promosse anche grazie all'associazionismo e alle istituzioni culturali e scientifiche;
- b. il riconoscimento e una maggiore valorizzazione della formazione bottom up, che veda coinvolta nella progettazione realizzazione insegnanti e gruppi di insegnanti, anche in collaborazione con l'associazionismo professionale;
- c. la formazione permanente va innestata su una più solida formazione iniziale, coinvolgendo l'Università (vanno dunque potenziati il ruolo dei laboratori scuola-università, il tirocinio, la pratica assistita in situazione);
- d. i metodi di formazione innovativi dovranno favorire il "dialogo" tra le discipline, promuovere l'attenzione alle competenze degli allievi, stimolare situazioni didattiche coinvolgenti, favorire la collaborazione tra gli insegnanti;
- e. occorre predisporre le migliori condizioni per favorire la fruizione di momenti di formazione in servizio; occorre valutare l'impatto della CARD assegnata ai docenti (quale incidenza sulla formazione, quali incentivi all'autorganizzazione della formazione);
- f. le metodologie formative devono fare esplicito riferimento ad una didattica di tipo laboratoriale, piccoli gruppi di ricerca, comunità di pratiche, sperimentazione in classe, supervisione professionale, tutte situazioni emblematiche di quanto poi si dovrebbe trasferire nelle pratiche con gli allievi;
- g. i tempi devono essere distesi e lunghi, la fretta non è stata mai buona consigliera e non si coniuga bene con la necessità di verificare le ricadute della formazione sul lavoro didattico;
- h. il contesto di lavoro (in cui valorizzare l'autonomia di ricerca) rappresenta l'ambiente elettivo per la formazione permanente dei docenti, che deve tradursi in partecipazione consapevole alle innovazioni, alla progettualità promossa dalla scuola, allo sviluppo di reti professionali.
- i. la definizione di un monte ore strutturato (comprensivo di ricerca, studio e pratica in classe) da dedicare alla cura della propria preparazione, con ampi margini di libertà di scelta, ma anche con l'obbligo di partecipare a momenti specifici di formazione all'interno del proprio contesto di lavoro, quando cambiano gli scenari istituzionali e organizzativi, oltre che didattici.
- j. la valorizzazione delle professionalità interne e delle buone pratiche diventa un elemento determinante anche per ridefinire ruoli, funzioni e profili nella scuola dell'autonomia.
- k. fare attenzione e intervenire con azioni mirate nelle aree territoriali dove sussistano esigenze formative che siano di maggiore impatto per affrontare le difficoltà connesse con la realizzazione di livelli adeguati di istruzione, di formazione, di inclusione e di successo formativo.

**La formazione non deve essere intesa in termini di adempimenti burocratici, ma interpretata quale opportunità di crescita personale e professionale indispensabile e verificabile.**

